

נושא הביקורת :

# נושאים ממוקדים

## בתחום כוח אדם וזכויות הפרט

## **דו"ח ביקורת בנושאים ממוקדים** **בתחום כח אדם וזכויות הפרט**

### **כללי:**

דו"ח הביקורת עוסק בנושאים ממוקדים בתחום כוח אדם וזכויות הפרט. חלק מהנושאים התגבשו בשנת הדו"ח על רקע אירועים שונים המקבלים ביטוי בדו"ח.

### **הדו"ח עוסק בנושאים הבאים:**

#### **א. קירבה משפחתית בקרב עובדי הרשות (ראה עמ' 166 עד 169)**

אחד מכללי היסוד של המשפט הציבורי הוא האיסור על עובד הציבור להימצא במצב שבו קיימת אפשרות ממשית של ניגוד עניינים "היקפו של הכלל בדבר ניגוד ענייניים משתרע, בראש ובראשונה על ניגוד בין האינטרס הציבורי לבין האינטרס הפרטי" על בסיס העיקרון המהותי הזה גם גובשו מספר הוראות חקוקות.

#### **ב. החזר הוצאות טלפון סלולרי לעובדים (ראה עמ' 170 עד 172)**

האם העמידה לכאורה בתקנות המכרזים שקולה לפגיעה בזכויות עובדים, קל וחומר כאשר הסכם התקשרות עם החברה מבחינה מעשית מעולם לא הופסק (?)

#### **ג. רשת המחשוב וזכויות הפרט. (ראה עמ' 173 עד 174)**

הצורך בהגנה על הפרטיות ועל עולמו האינטימי של האדם בעולם המודרני, בצד הקלות הבלתי נסבלת הכרוכה בחדירה לעולמו הפרטי באמצעים טכנולוגיים כאלה ואחרים, מחייבים גישה זהירה ומחמירה, אשר תיושם באמצעות נהלים ברורים וחד משמעיים.

#### **ד. מכרזי כח אדם-מינוי מנהלת אגף הרווחה בשנת בחירות (במכרז פנימי) מ-עמוד**

נקודת המוצא באיוש משרות במגזר הציבורי בדרך המלך, הינה מינוי באמצעות מכרז. בדרך זו תישמר הזכות לשוויון והזכות לשוויון הזדמנויות בפרט וכן יהיה בכך כדי לצמצם את התופעה של מינויים פוליטיים הפוגעים באמון הציבור בשירות הציבורי.

### **היקף הבדיקה**

- פקודת העיריות
- תקנות המכרזים-כוח אדם
- חוק צנעת הפרט
- חוזרי השלטון המקומי
- שיחות עם גורמים בעירייה.

### העסקת קרובי משפחה

אחד מכללי היסוד של המשפט הציבורי הוא האיסור על עובד הציבור להימצא במצב שבו קיימת אפשרות ממשית של ניגוד עניינים "היקפו של הכלל בדבר ניגוד עניינים משתרע, בראש ובראשונה על ניגוד בין האינטרס הציבורי לבין האינטרס הפרטי" על בסיס העיקרון המהותי הזה גם גובשו מספר הוראות חקוקות.

בחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, בכללים על פיו ובתקשי"ר כלולות הוראות המגבילות את האפשרות להעסקת קרובי משפחה של עובדים בשירות המדינה באותה יחידה או באותו גוף כאשר קיימת אפשרות של יחסי כפיפות ביניהם. בהוראות אלו אשר יוחדו לעובדי המדינה יש כדי לשמש בסיס נורמטיבי לנוהלי התנהגות בשירות הציבורי בכלל וגם בגופים שונים הממלאים תפקיד ציבורי.

#### מתוך פקודת העיריות

#### 174 א סייגים להעסקת קרובי משפחה(תיקון תשס"א)

- א. אדם שהוא קרוב משפחה של ראש העירייה או של אחד מסגניו לא יתקבל לעבודה בעירייה ולא יתמנה למשרה בה.
- ב. אדם, שקרוב משפחתו עובד ביחידה מיחידות העירייה, לא יתקבל לעבודה באותה יחידה ולא יתמנה משרה בה.
- ג. אדם שקרוב משפחתו עובד ביחידה מיחידות העירייה, לא יתמנה לתפקיד הממונה על אותה יחידה, אלא אם כן המינוי אינו יוצר ביניהם יחסי כפיפות.
- ד. הוראות סעיפים קטנים (א) עד (ג) יחולו גם על קבלה לעבודה או על מינוי של עובד ארעי, שלעובד המועסק בעירייה על פי חוזה מיוחד ושל אדם המתעסק על ידי קבלן כח אדם מהגדרתו בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם.
- ז. בסעיף זה "קרוב משפחה": – בן זוג, הורה, בן, בת ובני זוגם, אח או אחות וילדיהם, גיס, גיסה, דוד, דודה, חותן, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, לרבות חורג או מאומץ.

#### ממצאים

#### היקף תופעת קרובי משפחה

במחלקת המנגנון לא קיים מאגר מלא ומעודכן של נתונים על כל קרובי המשפחה המועסקים ברשות, וממילא הנמנגנון לא דרש מכלל עובדיו הצהרות על קרובי משפחתם המועסקים ברשות תוך הגדרת יחס הקרבה לכל עובד ועובד.

הביקורת העלתה על בסיס נתונים שהצטברו מעת לעת, שיעור גבוה של העסקת קרובי משפחה ברשות. שיעור כזה עלול להביא בין היתר ליחסי כפיפות בין קרובים, לניגוד עניינים בפעילותם וליצירת קבוצות גדולות של עובדים קרובי משפחה בעלי עמדות כוח, שביכולתן לפגוע בניהולו התקין של אותו גוף. העדפת העסקה של קרובים בגוף ציבורי כמו רשות מקומית פוגעת בעקרון שוויון ההזדמנויות וכן פוגעת באמון הציבור ברשויות ובחובת הנאמנות שלה כלפי הציבור.

**בקרב כ- 180 עובדי הרשות (להלן כלל העובדים לא כולל מורים) אותרו כ-75 עובדים בעלי קרבה משפחתית ברמה זו או אחרת המהווים כ-42% מכלל עובדי הרשות. למספר עובדים יש יותר מקרוב משפחה אחד המועסק ברשות. נמצאו 12 אחים או אחיות, 7 עובדים ביחסי קרבה בעלאישה, 5 עובדים בניסובנות, 10 גיסוגיסיה ו-4 ביחסי קרבה שנייה. במכלול הנ"ל כלולים: 7 עובדים שיש להם 2 קרובי משפחה ועובד אחד המצוי בקרבה משפחתית עם 6 עובדים. בהעדר ניהול ומעקב, אפשר והתמונה רחבה יותר מהנתונים שלוקטו.**

הנתונים הנ"ל בדרך יציבים במשך שנים, מאחר ועיקר המסה מקורה בעובדים ותיקים או ותיקים יחסית מה שמלמד על מגמות בעבר לאופן קליטת עובדים.

על אף שהוראות החוק אוסרים העסקת קרובים בתפקידים העלולים להביא ליחסי כפיפות ביניהם, נמצא במקרה אחד בשנת 2005 כי התקיימו יחסי כפיפות. מקרה זה התבטל מאיליו עם עזיבת הממונה את הרשות.

במהלך איוש משרות בעבר ע"י קרובי משפחה, הרשות הסתפקה לדברי מנהל מנגנון בעיקר בבחינת קיומם של יחסי הכפיפות היינו עמידה בהוראות סעיף 174א לפקודה. אולם מנגד ככל שהתופעה התרחבה, לא נתנו ברשות את הדעת למסה שהתהוותה גם אם לכאורה אין יחסי כפיפות.

חשוב לזכור כי פעילות העירייה כרשות שלטונית, מתאפיינת מטבע הדברים במהלך עבודתה, באלמנטים רבים המחייבים שמירה על סודיות תוך נקיטת אמצעים למניעת זליגת מידע לגורמים שאינם רלוונטיים, הן מטעמי צנעת הפרט והן מטעמים חוקיים אחרים העלולים לפגוע בה כגון: בהליכי רכש, תכנון ובניה, תקנות המכרזים ועוד. במצב עניינים זה ובהעדר מיפוי עדכני לעניין קשרי המשפחה הקיימים בין עובדי הרשות, הדבר חושף את הרשות לסיכוני זליגת מידע, פגיעה בהליכים ונזקים כספיים כנובע מכך.

תקנה 4 (מכרזים לקבלת עובדים-תש"מ-1979) קובעת: בקשה להשתתפות במכרז פומבי למשרה פנויה יש להגיש לפי טופס ב' שבתוספת. חשיבות הטופס משום מבנהו והפרטים המבוקשים למילוי ע"י המועמד/ת כגון: פרטים אישיים, השכלה והשתלמויות באופן טבלאי כרונולוגי, פרטים על שירות במסגרת השלטון המקומי, או בשירות המדינה, פרטי תעסוקה קודמת מפורטת, קרובי משפחה המועסקים בעירייה, או מכהנים כחברי מועצה, פרטי ממליצים, השירות בצה"ל, חו"ד הממונה הישיר (לעובדים מקרב העירייה) ועוד.

**הרשות אינה מנהלת רישום של המידע על קרבת משפחה בין עובדיה ובהיעדר רישום כזה, נפגעת היכולת להבטיח כי לא יועסקו קרובי משפחה בניגוד להנחיות וממילא להעדר יכולת בחינת מצבי ניגוד עניינים.** בדו"ח מבקר העירייה לשנת 2005 הומלץ לפעול לאלתר למימוש האמור בתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים סעיף 4). לנוכח שיעור הקרבה המשפחתית, הביקורת חוזרת על המלצה הנ"ל ובנוסף מתבקש למפות באמצעות הטופס הנ"ל את כל עובדי העירייה לבחינת יחסי הכפיפות כמו גם את המגבלות בקיום הליכים ברשות כגון מכרזים וכו'.

לסיכום

החובה לצמצם את התופעה וקביעת ככללי בקרה, מוטלת בראש ובראשונה על הנהלת הרשות. לשם כך יש להקפיד שעובדים חדשים יגויסו אך ורק בהליך פומבי, שוויוני ותחרותי שבו תינתן לכל מתחרה על משרה הזדמנות שווה לזכות בה, כמתחייב מעקרונות המשפט הציבורי. כמו כן מתבקש לוודא שמועמדים לקבלת משרה ברשות וכן כל אחד מעובדיה ימלאו הצהרה עדכנית על קרובי משפחתם המועסקים בו (להלן תקנה 4); ולנקוט צעדים משמעותיים כלפי מי שלא ידווחו כלל על קרובים כאלה או ימסרו דיווח חלקי או כוזב בעניין זה.

זאת ועוד, מחובת הרשות לנהל מאגר נתונים שייכללו בו כל קרובי המשפחה המועסקים ברשות, הן בעלי קרבה מדרגה ראשונה והן בעלי קרבה רחוקה יותר. על פי נתוני המאגר עליהן למפות את הזיקות שבין העובדים ולוודא שלא תהיה ברשות העסקה של עובדים במצבים שבהם עלול להיווצר ניגוד עניינים, כגון מצבים של כפיפות ישירה או עקיפה בין קרובים או עבודה של קרובים באותה יחידה.

בנות שירות לאומי (להלן עובד ארעי)

שירות לאומי נועד לאפשר למתנדבים הפטורים משירות צבאי מטעמי דת, מצפון, ובריאות לשרת את המדינה בהתנדבות בתחומי רווחה, בריאות, חינוך, קליטת עלייה וחברה ושירות אשר יש בו תועלת לאומית או ציבורית. שירות על פי חוק, יקנה למתנדבים זכויות הניתנות על פי חוק קליטת חיילים משוחררים, זכויות במוסד לביטוח לאומי וזכויות נוספות במס הכנסה, משרד השיכון.

השירות הוא בתחומי רווחה, קליטת עלייה, בתי חולים, קופות חולים, טיפול בנוער, בתי משפט, במשפחה ובקשיש, ביטחון פנים, חינוך, חינוך מיוחד. עמותות, מלכ"רים ושירות אחר שיש בו תועלת לאומית או ציבורית.

במסגרת זו הערייה מעסיקה מעת לעת עפ"י ההסדרים הקיימים בנות שרות לאומי לעבודות משרדיות שונות באגפי הרשות באמצעות עמותת "בת עמי עלומה" בשנים 2007 - 2008 הועסקו בכל שנה בהיקפים שונים כ- 10 בנות השרות.

הערות הביקורת

קליטתן של בנות השירות יש לציין תאמה את ההליך המתבקש בהסדר ההתקשרות מחד, **אולם מנגד הרשות לא נתנה דעתה לבחינת זהותן לפני קבלתן לעניין קירבה משפחתית אפשרית עפ"י סעיף 174א לפקודה**. מיותר לציין, כי לבנות השירות יש גישה למידע פנימי ואחר מטבע הדברים במהלך עבודתן, מכאן שבחינת קירבה משפחתית עפ"י תקנות העיריות מתבקשת בכל מקרה. מומלץ ליישם נוהל מתאים גם למגזר זה.

**התקשרויות הרשות במגבלות סעיף 174 לפקודה**

סעיף 174 לפקודה מטיל איסור התקשרות הרשות שבהן נגועים במישרין או בעקיפין עובדי עירייה. *"פקיד או עובד של העירייה לא יהיה נוגע או מעוניין במישרין או בעקיפין, על ידי עצמו או על ידי בן זוגו או שותפו או סוכנו, בשום חוזה שנעשה עם העירייה ובשום עבודה המבוצעת למענה"*

נוסח הסעיף גורף ובמקרים מסוימים אף דרקוני-חו"ד שנתקבלה ממשרד הפנים לאור פניית יועמ"ש הרשות לעניין נוסח הסעיף, לא הותירה ברורות אחרות או פרשנות אחרת מלבד המילה החקוקה. (להלן פרשנות דווקנית)

על רקע מספר מקרים בהם הייתה התקשרות הרשות עם ספקים ונותני שירותים אשר מקצת מעובדי עירייה היו במצב של קרבה משפחתית. יועמ"ש הרשות הוציאה בזמנו הנחיה חד משמעית בעניין זה לרבות תשובת משרד הפנים שהוזכרה לעיל. חרף האמור ההנחיה הנ"ל אינה מיושמת במלואה ואפשר בשל חוסר תשומת לב או ידיעה מראש. המקרה האחרון מדבר על אישור זכיינית להפעלת דוכנים לחג הספר וחג האהבה-אשר בעלה עובד עירייה.

מנכ"לית העירייה בהתייחסותה לנושא ציינה בצדק, כי לא תמיד הרשות יודעת לקשר בין המשפחות ומציעי ההצעות וזה נכון אובייקטיבית. משום כך הומלץ לקבוע בנוהל, בקרה בסיסית עד כמה שניתן לרבות אזכור סעיף 174 בגוף טופס הצעות המחיר המשמש את הרכש אשר יסייג קבלת הצעות מחיר בכפוף להוראות הסעיף. ההמלצה זו יושמה לשביעות רצון הביקורת מתחילת שנת 2009 עוד הומלץ להביא למודעות ולידיעת העובדים בחוזר מנכ"ל הנלווה לתלוש השכר.

בחוזר לעובדים שיצא לאחרונה-התבקשו כל אלה שיש להן קרבה משפחתית עם אחד המקומונים בעיר, להביא לידיעת הדוברת עד תאריך 20.3.09 (חבל שלא יושמה המלצה דומה באשר להודעה על קרוב משפחה העומד לקראת התקשרות עם הרשות)

## השתתפות הרשות בהוצאות הטל' הסלולרי

### כללי

חוזר מס' 442 מטעם הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי מחודש מרס 2006, קובע קריטריונים להקצאה ולהשתתפות באחזקת מכשיר טלפון נייד (להלן תמציתו).

מטרת החוזר ליצור קריטריונים אחידים וברורים להקצאת מכשירי טלפון נייד לעובדי הרשות ובהשתתפות הרשות בעלות השימוש בו. הנחת היסוד היא, כי טלפון נייד הינו כלי עבודה ולא הטבת שכר. הקריטריונים והנהל שלהלן הינם כללי מסגרת, וכל רשות רשאית לפעול בהתאם לצרכיה ולשיקולי ראש הרשות המקומית.

### להלן קריטריונים לקביעת זכאותו של עובד למכשיר טלפון נייד:

- א. לפי מדרג היררכי – (ממנהל מחלקה ומעלה).
  - ב. נחיצות למילוי תפקיד – (עובדי שטח בעיקר).
  - ג. שילוב של א' ו- ב' יחד - לא כל מנהל מחלקה יהיה זכאי לטלפון נייד, אלא עפ"י נחיצות.
  - ד. קביעת תקרת השתתפות מקסימאלית של הרשות המקומית בעלות השימוש במכשיר הקביעה תהא דיפרנציאלית ובהתאם למדרג ההיררכי ולאופי התפקיד.
- התשלום לחברות הסלולר בגין כל סכום עודף שהרשות תחויב לשלם מעבר למכסה המאושרת ייעשה באמצעות הוראות קבע, עליהן יחתמו העובדים הזכאים.

עיריית ראש העין התקשרה בזמנו עם חב' אורנג' בהסכם לקבלת שירותי תקשורת סלולרית. מועד סיום ההסכם בסוף חודש מרס 2008. לקראת מועד זה גזבר הרשות הגיע למסקנה לאור תחשיבו כי ההתקשרות החדשה מחייבת הליך מכרז. מאחר והליך זה מסיבות לא ברורות התמהמה, מצא לנכון ביום 26.2.09 להתריע בפני מנכ"לית העירייה בעניין והזהיר כי עלול להיווצר מצב שהעירייה תוותר ללא ספק סלולר מיום 1.4.08.

על רקע השיהוי בהכנת המכרז, הודיע גזבר הרשות בתאריך 1.4.08, כי החל ממועד זה תם ההסכם עם חב' אורנג' והמשמעות מכך שכל עובד ישא מעתה בכל עלות הוצאות הטלפון (היינו הקפאת מכסת הוצאות הטלפון המשולמת ע"י הרשות).

שיטת החזר הוצאות הטלפון - במסגרת ההסכם עם ספק השירותים, הרשות מעבירה מידי חודש בהתאם לחשבונות החברה, את סכום השתתפות הרשות הכוללת כפי שנקבעה לכל עובד ועובד. הוצאות החורגות ממכסות שנקבעו מחויבות עפ"י ההסכם דרך כרטיסי האשראי של העובדים (להלן הוראות קבע). בסוף כל חודש החברה מנפיקה לכל עובד חשבונית אישית ובה פרוט סך ההוצאה לחיוב חשבון העובד (במידה וקיימת גלישה מעל המכסה) לאחר ניכוי "מכסת" ההוצאה המשולמת ע"י הרשות. מתכונת זו תואמת את חוזר מס' 442 של מרכז השלטון המקומי.

השתתפות הרשות בהוצאות טלפון הסלולרי כאמור, מתקיים כנוהג ובמוצהר לפחות כ-7 שנים. מובן שהוצאה זו נועדה בעיקרה לשרת את הרשות בפעילות השוטפת של עובדיה (שאם לא כן יש לבטלה). באשר להטבה האישית נזקף בתלוש השכר שווי למס בהתאם לתקנות מ"ה. העברת השתתפות הרשות ישירות לחברה יש בה משום החזר הוצאה לעובד (בגבולות התקרה שנקבעה).

השתתפות הרשות בהוצאות הטלפון כאמור, הן הוצאות הרשות לכל דבר :

אפשר לשלם השתתפות זו ישירות לספק השירותים כפי שנעשה עד כה וזה עדיף, ומאידך ניתן בכפוף לתקרת ההשתתפות להעביר ישירות דרך תלוש השכר את התשלום נטו לעובד וזה תקף. בשני המקרים סך ההוצאה לרשות זהה וממלא גם זקיפת השווי בהתאמה כמתחייב עפ"י תקנות המס. (לעניין השימוש בטלפון סלולרי-נקבע שווי לעובד כיום כ-90 ₪)

בנסיבות שנוצרו הרשות נמנעה מלהעביר לספק הסלולר את הוצאות הטלפון עפ"י המכסות המאושרות ומנגד לא נתנה פיתרון חלופי להחזר ההוצאה לעובדים. מצב זה נמשך כ-7 חודשים עד לחידוש ההתקשרות במכרז.

ראוי לציין כי למרות שתוקף ההסכם פג, מבחינה מעשית בתקופה הנ"ל ההסכם לא בא לידי סיום. שכן החברה המשיכה לספק שירותים שוטפים והרשות מנגד המשיכה לשלם עבור שירותים אלה ישירות, חלקן שולם ע"י העובדים (להלן המכסות המוקפאות). מבחינה פורמאלית הסכם התקשרות הסתיים, אולם יכול שימשיך להתקיים גם מבלי להאריכו ויחשב כהסכם לכל דבר עפ"י מבחן אומד דעתם של הצדדים, כפי שמתברר מבחינה מעשית (ראה דיני חוזים).

לאור האמור ובהתחשב בעובדה שהסכם ההתקשרות המשיך להתקיים, הקפאת תשלום הוצאות הטלפון של העובדים מתבררת בדיעבד כאקט סרק, ממנו סבלו העובדים למרות הכוונות הטובות. טכניקת התשלום אינה משנה את המהות, הסכם ההתקשרות במקורו בין הרשות ובין החברה.

**לסיכום :**

ככל שהרשות התחייבה בהשתתפות בהוצאות הטלפון כנהוג בארגונים רבים-חזקה עליה למלא התחייבות זו בין אם קיימת התקשרות עם ספקית השירותים ובין אם לאו. שכן בסופו של דבר הפרקטיקה העומדת על הפרק הינה במישור הטכני לאופן זקיפת ההשתתפות. חשוב לציין כי המצב שאיליו נקלעו העובדים נובע בשל "כשל" של הרשות יהיו הסיבות אשר יהיו, מה שברור העובדים אינם אשמים במצב שהתהווה.

האם העמידה לכאורה בתקנות המכרזים שקולה לפגיעה בזכויות העובדים, קל וחומר כאשר הסכם התקשרות עם החברה מבחינה מעשית מעולם לא הופסק (?)



גזבר הרשות מסר לביקורת כי בתקופה הנ"ל בשנת בחירות לרשויות, נמנע מסיבות של מראית עין מלהעביר החזר הוצאות לעובדים וכי הוא שואף לפתור סוגיה זו במסגרת החברה שתזכה במכרז. בחודש אוקטובר 2008 זכתה במכרז חב' אורנג', החברה שסיפקה את השירותים עד כה. גזבר הרשות הגיע להסדר עם החברה בדבר החזר הוצאות הטלפון (עד גובה המכסות) ששולמו ע"י העובדים מחודש אפריל 2008.

עובד הרשות המרכז את הטיפול בנושא הסלולר בשגרה, הציג לביקורת טבלה שמית וסכומי הזכאות בהתאם. לדבריו החברה אומנם החלה בהעברת זיכויים לעובדים אולם לא ידע להסביר שיטת הזיכויים ובכמה תשלומים. נכון למועד סגירת הדו"ח ולאחר כמעט שנה מיום שהופסקה השתתפות. טרם הוחזרו לעובדים כל הוצאות הטלפון שהצטברו לזכותם בתקופה הנ"ל (בכפוף למכסות המאושרות).

מומלץ להביא לידיעת העובדים פרטים וסכומים על סך זכאותם, אופן החזר, מועדי התשלומים וכו'.

### רשת המחשוב וזכויות המשתמשים (זכויות הפרט)

באופן אקראי התגלה, כי למרבית מחשבי עובדי העירייה הזוטרים והבכירים (להלן נקודות קצה) הושגה ע"י אחראי המחשוב ברשות תוכנת "אירוח" ללא ידיעתם. התוכנה מאפשרת לו גישה ישירה למחשבים האישיים של עובדי ובכירי הרשות (השתלטות מרחוק על המחשב לרבות קובצי C והדואר האלקטרוני).

כאשר העובד נשאל לפרט פעילות זו טען, כי הדבר נועד לצורכי נוחות המאפשר לו עבודת תמיכה מרחוק. בתוך כך כאשר הובהר לו כי אין הוא יכול ואינו מורשה לעשות זאת קל וחומר ללא ידיעה ו/או הסכמת המשתמשים, ענה בנחרצות: **"אני כן יכול"**.... נדמה כי התשובה הנ"ל מדברת בעד עצמה ומגלמת עזות מצח לצד אי הבנת הסביבה החוקית, כמו כן חושפת ביתר שאת את העדר הגדרת תפקידו בעניינים אלה ובכלל (להלן נהלים).

בהתחשב בעובדה, כי מעשה זה נעשה שלא בידיעת העובדים וממילא שלא בהסכמתם, יש בכך **משום פגיעה גסה בזכויות הפרט וחשש פוטנציאלי לפגיעה בפרטיות בצנעתו עפ"י חוק**.

ראוי לציין, כי הטענה העיקרית המבוטאת כאן, מתייחסת לעצם אקט החדרת התוכנה ללא ידיעתם של המשתמשים, דבר המעורר תמיהות. פעולה זו לא נתמכה ולא קיבלה אישור הממונים, קרי מנכ"לית העירייה וממילא לא נתמכה חו"ד היועמ"ש כמתבקש במקרה זה. (הדבר דומה לשכפול מפתחות הכניסה לבתיים הפרטיים של המשתמשים ללא ידיעתם).

הנושא הועבר לטיפול מיידי של מנכ"לית העירייה ולידיעת ראש העיר והיועצת המשפטית, בדרישה לעריכת בירור בסוגיה זו בפרט ובשאלת מדיניות הרשות בנושא זה ככלל. ככל שהרשות שתמצא לנכון לקבוע מדיניות וכללים חדשים בעניינים אלה, הדבר אפשרי ובתנאי שזה יעשה בכפוף להוראות החוק (לרבות פסיקה), הסכמי העבודה עם עובדי הרשות והחשוב מכל בידיעה ובהסכמה מפורשת מצידם.

בחודש אוגוסט 2008 הביקורת פנתה בעניין זה כאמור למנכ"לית העירייה בבקשה לקיים דיון דחוף בנושא, לרבות קביעה והגדרת תפקיד אחראי המחשוב במכלול זה, תוך תיחום מה מותר ומה אסור לרבות חתימה על תצהיר התחייבות לעניין אבטחת המידע ושמירה על צנעת הפרט בכפוף להוראות החוק.

בחודש ספטמבר 2008 התקיים דיון בנושא בלשכת מנכ"לית העירייה ובסיכומה נקבע שיש נוהל מסודר לאבטחת מידע. וכמו כן הומלץ ע"י יועמ"ש הרשות להביא לידיעת העובדים בדבר אפשרות החדירה לקבצים ולמחשביהם האישיים. יצוין כי בדיון זה לא נדונה משום מה פעולתו העצמית של אחראי המחשוב.

גם בדו"ח מבקר העירייה לשנת 2007 שפורסם בינתיים, הובאה התייחסות בנושא אבטחת מידע, העדר מדיניות אבטחה והעדר נהלים. נהלים כאמור חייבים להתייחס בין היתר למהות פעילותו של ממלא תפקיד אחראי מחשוב גם בתחום זה תוך הגדרת המותר ואסור.

בתאריך 30.11.08 פורסם לידיעת העובדים נוהל אבטחת מידע. בנוהל זה נפלו פגמים רבים הן בתוכן והן בהגדרות המדיניות לצד שיבושים נוספים. בשל מגרעותיו הוחלט בסופו לגנוז את הנוהל ונכון למועד סגירת הדו"ח טרם יצא נוהל מסודר בנושא.

### **סיכום**

החדרת תוכנת השתלטות כאקט עובדתי ורק לאחר מכן לעגן פעולה זו כחלק מנוהל, מנוגדת לכללי המנהל התקין מבחינת סדר הפעולות כאמור. מה שהתבקש בכל מקרה ולמען הגילוי הנאות היה להביא עניין זה מיידית לידיעת העובדים ולהוריד לאלתר את התוכנה הנ"ל (אלא אם כן המשתמש יביע את הסכמתו מראש ובכתב).

**שאלת זכותו של המעביד לנטר /או לעיין בדואר אלקטרוני שכתב או קיבל עובד באמצעות מחשב כזה הינה שאלה הנוגעת כיום לכל עסק כמעט. למרות זאת, עד היום, טרם התגבשה הלכה ברורה בעניין זה והמחוקק טרם מצא לנכון להתערב התערבות ישירה בסוגיה זו.**

האפשרות זו ככל שזו שתתבקש, חייבת להיעשות ע"י **הצהרה בה יאשר העובד כי ידוע לו שהמעביד באמצעות אחראי המחשוב רשאי לעשות שימוש מרחוק וכניסה למחשב האישי שלו וכי הוא נותן את הסכמתו המפורשת לכך.**

במקרה זה מומלץ להחתים את כל העובדים, בין במסגרת הסכם העסקתם ובין במסמך נפרד, על **הצהרה בה יאשר העובד כי ידוע לו שהמעביד רשאי לנטר /או לעיין בהודעות הדואר האלקטרוני שלו וכי הוא נותן את הסכמתו המפורשת לכך.**

עוד מומלץ לקבוע **נהלים ברורים אשר יעגנו את זכותו זו של המעביד**, יועלו על הכתב, יובאו לידיעת העובדים, וכן לבצע רענון בתדירות של לפחות פעם בשנה ביחס לנהלים אלה. לפחות לכאורה, החתמת העובדים על הצהרה כאמור וקביעת מדיניות ברורה בעניין, תיתנה תשובה בהירה וחד משמעית לשאלה אשר העסיקה את בתי הדין בסוגיות הנ"ל.

### **סוף דבר**

הצורך בהגנה על הפרטיות ועל עולמו האינטימי של האדם בעולם המודרני, בצד הקלות הבלתי נסבלת הכרוכה בחדירה לעולמו הפרטי באמצעים טכנולוגיים כאלה ואחרים, מחייבים גישה זהירה ומחמירה, אשר תיושם באמצעות נהלים ברורים וחד משמעיים.

**הערה:** מטעמי זהירות ראוי לציין, כי הסוגיה הנדונה מתייחסת **בפן העקרוני** (כל עוד לא הוכח אחרת) **ואין בכך משום קביעה לכאורה כי אחראי המחשוב עושה שימוש לרעה באמצעי זה.**

### מכרז פנימי-מינוי מנהלת אגף הרווחה

נקודת המוצא באיזו משרות במגזר הציבורי בדרך המלך, הינה מינוי באמצעות מכרז. בדרך זו תישמר הזכות לשוויון והזכות לשוויון הזדמנויות בפרט וכן יהיה בכך כדי לצמצם את התופעה של מינויים פוליטיים הפוגעים באמון הציבור בשירות הציבורי.

#### הוראות החוק

סעיף 170(ב) לפקודת העיריות קובע, כי לא יתמנה אדם לעובד עירייה אלא לאחר מכרז. היינו, דרך המלך למינוי עובדים בשירות הציבורי הינה מכרז. חקיקת המשנה קובעת את דרך הביצוע. מכוח סעיף 170(ג) לפקודת העיריות תוקנו תקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים), תש"ס-1979 (להלן: תקנות העיריות). תקנה 2 קובעת: "התפנתה בעירייה משרה בדרגה 7 ומעלה של הדירוג המנהלי שיש עליה הקצבה בתקציב המאושר, או בדרגה 37 ומעלה של דירוג ההנדסאים והטכנאים, או בדרגה כלשהי של הדירוגים המקצועיים האחרים, ולא נתמלאה בדרך אחרת - יפורסם עליה מכרז פומבי".

הסעיף בהמשך קובע סוגי משרות עליהם לא תחול חובת עריכת מכרז פומבי ועל כן תפקיד מנהל אגף אינו נכלל בחריגים המנויים בתקנה.

עפ"י נתוני מנגנון העירייה, בין המועדים ינואר 2006 ועד חודש אוקטובר 2008 התקיימו ברשות 27 מכרזים חיצוניים ו-5 מכרזים פנימיים לאיזו תפקידים שונים ברשות. בדוח מבקר העירייה לשנת 2006 הביקורת התייחסה לנושא המכרזים הפנימיים על רקע הוראות החוק ובהעדר נוהל מוסדר בנושא כפי שהומלץ בדו"ח הביקורת.

בפקודת העיריות ובתקנותיה לא קיים אזכור לשיטה המכרזים הפנימיים, נהפוכו, התקנות מתייחסות ככלל למכרזים פומביים (להוציא פטורים כרשימה סגורה). נושא המכרזים הפנימיים מחייב את הרשות לחשיבה ובחינה מחדש לרבות הגדרת קווים מנחים לדרך השימוש בכלי זה אם בכלל (בכפוף לחו"ד היועצת המשפטית לעירייה).

בתוך כך הביקורת המליצה בזמנו כלהלן: בכפוף לפקודת העיריות ואו הפסיקה בנושא, על הרשות להימנע ממכרזים פנימיים, **אלא אם כן הדבר יעוגן בנוהל מפורט שיקבע את הפרמטרים והתנאים לקיום מכרזים פנימיים במקום פומביים, לאיזה סוגי תפקידים, קביעת מבחנים והתניות לתפקידים בהם יש מעוט מועדים פוטנציאלי ומה הדין לגבי מועמדות יחידה**. (הנוהל כפוף לחו"ד היועצת המשפטית לעירייה).

ההמלצה הנ"ל אשר נתמכה גם על ידי יועמ"ש הרשות, לא יושמה הלכה למעשה ורק בעקבות הסוגיה הנדונה נקבע נוהל בדיעבד – ראה התייחסות בהמשך.

בהמשך לדו"ח הנ"ל לעניין מכרזים פנימיים, התבקשה התייחסות הרשות בהקשר זה בגין אחד המינויים לתפקיד בכיר בשנת 2008 (להלן שנת בחירות) שנעשה בהליך מכרז פנימי.

#### הליך מינוי מנהלת אגף הרווחה

בתאריך 1.5.08 מונתה עובדת רשות מקרב עובדי אגף הרווחה, לתפקיד מ"מ מנהלת האגף, עקב פרישתה של המנהלת שקדמה לה. בתאריך 6.8.08 פורסם מכרז פנימי לתפקיד והתקבלה מועמדות יחידה של-מ"מ מנהלת האגף. בתאריך 2.9.08 העובדת, מונתה פורמאלית למנהלת האגף עפ"י החלטת ועדת הבחינה.

מעיון במסמכי הרשות לעניין הליך מינויה של למנהלת אגף הרווחה, עולים על פניו פגמים מהותיים בהליך זה אשר אינם תואמים את הוראות החוק וממילא גם את הוראות משרד הפנים. בתאריך 4.5.08 פנתה הרשות למשרד הפנים, בבקשה לאשר מינוי מ"מ לתפקיד הנ"ל עקב פרישתה של הגב' יעל שטיינפלד, ועד לפרסום מכרז כדבריה בתחילת שנת 2009. במכתב תשובה מיום 18.5.08 נענה משרד הפנים לבקשת הרשות להעסקת מ"מ לתפקיד הנ"ל, בהסתמך על הבטחת הרשות, לפרסום מכרז כדין לאחר סיום הבחירות לרשות.

#### מתוך תשובת מכתב משרד הפנים:

לאחר שבחנתי את הבקשה ובהתחשב בנסיבות הריני לאשר העסקת מ"מ מנהלת אגף הרווחה בהסתמך על הבטחת העירייה לפרסום מכרז כדין מיד לאחר סיום הבחירות לרשות.

בניגוד להתחייבות כאמור-התוצאה בפועל: לא נערך מכרז פומבי כמתחייב עפ"י דין, כמו כן המינוי ל-מ"מ ובהמשך המינוי מלא לתפקיד, נעשה בעיתוי שקדם את מועד הבחירות לרשויות המקומיות ובשנת הבחירות.

#### על רקע האמור התבקשה חו"ד משפטית בשאלות הר"מ:

- האם עירייה רשאית לערוך מכרז פנימי.
- האם הדרישות במכרז וקיום ההליך נעשו בהתאם להוראות הדין וההלכה הפסוקה.
- האם ההליך שננקט תקין, בשים לב להנחיות משרד הפנים לשנת בחירות, כפי שפורסמו בחוזרי מנכ"ל משרד הפנים 1/2008 ו- 4/2008.

חו"ד המשפטית לא שללה קיומם של מכרזים פנימיים וזאת על רקע הפסיקה בנושא הנסמכת על פרשנות הסיפא של סעיף 170(ב) "ולא נתמלאה בדרך אחרת". בתי הדין סברו כי למשרה חדשה (עובדים חדשים) יש לערוך מכרז פומבי ואילו למשרה שהתפנתה (קבלת עובדי עירייה לתפקיד חדש) יש לערוך מכרז פנימי, כפי שאכן נקבע לגבי התפקיד בו עסקינן.

חו"ד קובעת לעניין ההליך וסוגיית המכרז הפנימי כלהלן :

על פניו לא נפל פגם מהותי בהליכי המכרז, עם זאת יוער כי בעירייה לא נקבעו אמות מידה בעניין מכרזים לקבלת עובדים, באיזה מקרים יפורסם מכרז פנימי ובאיזה מקרים יפורסם מכרז פומבי, כיצד יתנהלו הליכי המכרז הפנימי, הרכב הועדה שתקבל החלטה בעניין המכרז הפנימי, הליכי בקרה ואישור לקליטת עובדים ועוד. קיימת חשיבות רבה להסדרת נושא זה בנוהל מסודר ומבוקר, בהקשר זה הנני מפנה לדו"ח השנתי של מבקר העירייה לשנת 2006 הפרק העוסק בתוכנית ההבראה עמודים 282-

בשאלת עיתו ביצוע המכרז בשנת בחירות קבעה חו"ד כלהלן :

מנהל משאבי אנוש הסביר את קיום המכרז הפנימי בכך שהבין מהסייג בחוזר 4/2008, כי ההגבלות אינם חלות כלל על תקנים יעודיים בחינוך וברווחה ותקן מנהלת האגף לשירותים חברתיים הינו תקן ייעודי של הרווחה. לאור חילופי המכתבים עם מנהל האגף לכ"א ברשויות המקומיות במשרד הפנים, היה על מנהל משאבי אנוש לפנות למנהל האגף לכ"א ברשויות המקומיות במשרד הפנים, לקבלת אישורו לקיום המכרז טרם הבחירות.

בירור מול מנהל האגף לכ"א ברשויות המקומיות במשרד הפנים העלה כי אכן ההגבלה לעניין קליטת או קידום עובדים בשנת בחירות לא חלה כלל על תקנים יעודיים באגף החינוך והרווחה, לו היה פונה אליו מנהל מחלקת משאבי אנוש בעניין זה, היה ניתן אישורו לקיום המכרז הנדון, מצ"ב אישור מנהל האגף לכ"א ברשויות המקומיות לאמור.

סיכום חו"ד : כעולה מהאמור לעיל כדלקמן : ניתן לקיים הליכי מכרז פנימי בעירייה יש לקבוע בהקדם נוהל ואמות מידה לעניין קיום הליכי מכרז פנימי. לא נפל פגם מהותי בהליכי מכרז הפנימי הנדון המביא לביטולו. לא הייתה מניעה מפרסום וקיום הליכי המכרז בתקופת הבחירות.

#### הערת הביקורת

מתכונת אישור משרד הפנים בדיעבד לעניין תקופת הבחירות, אינה ברורה ומכל מקום לא נתקבל מסמך פורמאלי בנושא. משרד הפנים נמנע מלהוציא מסמך וכל שהיה מוכן ובוצע הוא : מתן אישור במייל לנוסח הסיכום בע"פ שהוכן ע"י הרשות, על רקע שיחות ומגעים עם מנהל האגף לכוח אדם ברשויות המקומיות במשרד הפנים.

#### נוהל מכרזי כוח אדם

בעקבות הערות הביקורת לאופן התנהלות הרשות ועל חוסר העקביות במכרזי כוח התקיימה ישיבת אצל מנכ"לית העירייה-12.1.09 בנושא. בסיכום הדיון נקבע בשורה תחתונה ללא התנגדות יועמ"ש הרשות, כי הכלל הוא : שקודם יהיו מכרזים פנימיים (בהנחה שיש פוטנציאל) ובמידה ולא ימצא מועמד רק אז יבוצע מכרז חיצוני.

**הערות הביקורת**

מובן שקביעה זו הפכה את היוצרות, שכן הכלל עפ"י חוק קובע מכרז חיצוני (אם כי הפסיקה במקרים לא מעטים לא פסלה את המכרז הפנימי בנסיבות מיוחדות). ומכאן במקום שהוועדה תקבע כללים מצמצמים למכרזים פנימיים, זו מסדה למעשה את המכרז הפנימי אוטומטית כברת מחדל כאשר המכרז החיצוני נותר- רק במקרים שלא קיימים מועמדים מתוך עובדי הרשות.

הנוהל הקצר שפורסם ברוח הדברים הנ"ל – קובע בין השאר, שכל חריגה בדרישות התפקיד כלפי מעלה או מטה יהיה יחייב אישור מנכ"ל ויועמ"ש. ככל שמדובר בתנאים שמעל דרישות קובץ ניתוח העיסוקים, הדבר סביר, אולם באשר לאישור תנאים שמתחת לתנאי הסף הנמוכים ממילא-לא מובן.

באיזון שבין טובת הציבור ובין עקרון קידום עובדים- הנושא מוטה באופן מובהק לטובת העובדים ומכאן התמיהה. (בסיכומו של דבר שיטת המכרזים הפנימיים שהייתה נהוגה עד כה במינון נמוך יחסית, שוכללה עתה וקבלה לגיטימציה של יועמ"ש הרשות על רקע פסיקה בנושא.

**תגובות:**

להלן תגובות לממצאי הביקורת מטעם:  
גזבר העירייה (לפרק הטלפונים הסלולריים) ומנהל משאבי אנוש בשאר הנושאים.

## תגובת גזבר העירייה

לכבוד  
משה כהן  
מבקר העירייה  
כ א ן

אדון נכבד,

### הנדון: השתתפות הרשות בהוצאות הטלפון הסלולארי

הלך תגובתי לטיטות דו"ח הביקורת בנושא הנ"ל:

ההתקשרות האחרונה עם חברת אורנג' בוצעה לאחר קבלת הצעות מחיר, לתקופה של שנה, עד לחודש 3/08. חודשים מספר לפני תום שנת 2008 לאחר שהוברר כי הכפלת התשלום החודשי בתקופת ההסכם תעלה על הסכום הפטור ממכרז, התרעתי כי נאלץ להפסיק את ההתקשרות לפני תום מועד סיום ההסכם. הזמן חלף הלך לו ולא נראה כי מתייחסים להודעתי בריבונות.

במהלך הזמן הזה נעשתה התחשבות מקיפה עם חברת אורנג' והתברר כי חויבנו בסכומים ניכרים שאיננו מחויבים, ואכן, זוכינו ב – 40 אלש"ח לערך. הזיכוי הנ"ל אפשר למשוך את זמן ההסכם עד לתומו, קרי 3/08. המשך ההתקשרות במתכונתה האחרונה משמעותה: -התקשרות בסכומים המחייבים מכרז זוטא ללא מכרז, שהינה עבירה על תקנות המכרזים, עבירה מהסוג הזה גורמת במישרין פוטנציאל לחיוב אישי של מורשי החתימה, קרי, ראש העיר והגזבר. רשות שנמצאה חוטאת בכך, תישלל ממנה מעמד של רשות איתנה.

לאחר הודעתי כי ההסכם פג בחודש 3/08 ולא יחודש עד לביצוע מכרז, פנתה מנכ"לית העירייה לבחון את המשך ההתקשרות מאחר וסיום ההסכם ישבש קשות את פעילות העירייה הנשענת על שיחות פנים ארגוניות. הנושא נבחן לאור הנתונים הבאים: התשלום החודשי הכולל תשלום קבוע לשיחות פנים ארגוניות והשתתפות בשיחות חוץ הסתכם בממוצע 13,000 ₪ לחודש. כ – 6,000 ₪ מסכום זה עבור שיחות פנים ארגוניות (כ- 200 מכשירים X 30 ₪). השאלה שעמדה על הפרק, האם יצירת התקשרות חדשה שתכלול רק שיחות פנים ארגוניות מהווה "פיצול מלאכותי" של סכום החייב במכרז או שהשינוי הוא מהותי ואינו נחשב כ"פיצול מלאכותי".

לאור העובדה כי ההתקשרות החדשה שכללה רק שיחות פנים ארגוניות צמצמה את ההתקשרות ב – 55% לערך. המסקנה הייתה כי מדובר בהסכם חדש מאחר וחל שינוי מהותי מההסכם הקודם, ואין מדובר "באקט סרק" כדברי הביקורת.

באשר לפגיעה בזכויות העובדים - החזר הוצאות טלפון נייד נתון לשיקול דעתו של המעביד. והיה והמעביד הודיע מראש לעובדים כי החל מחודש 3/08 לא תהיה השתתפות בשיחות חוץ, על העובדים להפנים זאת ולהתכונן בהתאם. רובם הפנימו זאת, ושיחות החוץ צומצמו באופן ניכר בתקופת אי החזר.

האם ניתן היה לשלם לעובדים את שיחות חוץ דרך השכר- לו היה נעשה כך, אכן היה מדובר "בפיצול מלאכותי" של המכרז. מבחינת חברת אורנג' נכונה האמרה "מה לי הכא ומה לי התם". כלומר מבחינתה לא משנה מהיכן מגיע הכסף, האם ישירות דרך העירייה או דרך העובדים במימון העירייה. מבחינה משפטית היה פה שינוי ברור ומהותי של ההסכם ולא רק כלפי חוץ. ההסכם החדש עם חברת אורנג' כלל החזר השתתפות לעובדים מיום ההסכם בלבד, קרי, מחודש ספטמבר 2008, אחרת, ההסכם המצומצם שנחתם בחודש 4/08 היה אכן הסכם בעל "אקט סרק".

האם נוצרה פגיעה גסה בעובדים- מסופקני, כל עוד שלא נעשתה בדיקה האם אכן כל מכסת שיחות החוץ מנוצלות לצרכי העירייה, אני מפקפק בכך. קיימות דוגמאות של עובדים בכירים שמנצלים בכל חודש רק כמחצית מהזכאות שלהם לשיחות חוץ וזאת בגלל העובדה שאין הם מנצלים לרעה את זכאותם למלוא ההקצבה, וזאת על אף שבניצול החלקי כלולות בוודאי גם שיחות חוץ שאינם לצרכי הרשות.

לסיכום - אם מעמידים זה מול זה את הנזק שהיה נגרם לרשות ולמורשי החתימה מול "הפגיעה" הזמנית בעובדים, ואם מעמידים זה מול זה את האפשרות של ביצוע עבירה על חוק המכרזים מול הפגיעה הזמנית בעובדים, המשקל נוטה בבירור לטובת החלטת ההתקבלה.

בכבוד רב  
רחבעם חיים, רו"ח  
גזבר העירייה



**תגובת מנהל משאבי אנוש**

**מחלקת משאבי אנוש**

21/04/2009

משה שלום,

**התייחסות מנהל משאבי אנוש לטיוט הביקורת - כ"א זכויות הפרט**

**קרבה משפחתית**

א. מזה מספר שנים הונהג. עובדים הנקלטים במערכת ממלאים טופס משרה פנויה ובו מופיע שורה שהעובד מתייחס אם יש לו קרבה משפחתית לנבחר ציבור או לעובד במערכת. לגבי התייחסותך למקרה שהיה בשנת 2005 שהתקיימו יחסי כפיפות, אם הינך מתכוון למנהל אגף שפע ולעובד יחיאל והב אשמח מאוד אם תעדכן אותי מה אומר המחוקק האם העובד היה צריך לסיים את עבודתו באגף או לא היה צריך לקלוט את מנהל האגף.

**ב. בנות שרות לאומי**

אינם בתחום אחריותי וגם איני יודע איך הינן נקלטות. אני מאמין שברגע שנקלטה בת שרות לעזרה למזכירות באגף הייתה סיבה מוצדקת לכך

**השתתפות בהוצאת טל סלולרי**

לדעתי ברגע שמערכת ארגונית התחייבה בפני עובד ששיחות שהינו מבצע בתוקף עבודתו( עד תקרה מסוימת)התשלום יחול על הרשות צריך לכבד התחייבות זו והמערכת צריכה לשלם לאלתר עם קבלת החשבונית. העובד אינו צריך להוציא מכיסו. במקרה שהינך מציין איני מכיר את העובדות וחבל. ואני מאמין שלגזברות הייתה סיבה לכך.

**חדירה למחשב עובד**

לדעתי, ללא אישור מהעובד מראש, חדירה למחשבו האישי אסורה. קיימת על כך פסיקה.

**מכרזים פנימיים - כוח אדם**

אומנם בספר פקודות הערייה מוזכר רק מכרז חיצוני. אולם על הנוהג והנוהל הקיים בגופים ציבוריים יש צורך לקיום מכרז פנימי כדי לאפשר לעובדים קיימים להתקדם במסלול הפיקוד של הארגון. זו גם דרישתה המחולטת של ההסתדרות כך שאיני חושב שהנוהג שנעשה בלשכת מנכ"ל בהשתתפות היועצת המשפטית ואנוכי אינו מושלם לחלוטין.

בכבוד רב,  
נחמיה תעיזי  
מנהל משאבי אנוש

## הערות ראש העיר לדו"ח מבקר העירייה

### נושאים ממוקדים

#### בתחום כוח אדם וזכויות הפרט

בעבר אכן נקלטו רבים מעובדי העירייה, אולם בשנים האחרונות אנו מקפידים על קליטת עובדים שאין ביניהם כפיפות ישירה כמתחייב בחוק וזאת אם יש לנו מידע קודם לקרבה. אנו נלמד את פרטי הביקורת וניישם את המלצות על מנת לשנות ולשפר את המנגנונים השונים שבוקרו.